

სქესთა შორის განსხვავება და კონფორმიზმი Gender differences and conformism

მარიამ გვილავა - დოქტორანტი, საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი
marigvilav@gmail.com

Mariam Gvilava - PhD student, Georgian Technical University
marigvilav@gmail.com

აბსტრაქტი. მამაკაცსა და ქალს შორის კონფორმიზმსა და ლიდერობის თემაზე ჩატარებული კვლევების საფუძველზე განხორციელდა რამოდენიმე მიმოხილვა და მეტა- ანალიზი. რის შედეგადაც, შესაძლებელი გახდა დასკვნის გაკეთება აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით. ნაშრომების მიმოხილვის გათვალისწინებით დადგენილ იქნა, რომ ქალისა და მამაკაცის კონფორმულობის ხარისხში არსებობს ძალიან მცირე სხვაობა, რაც უფრო მეტად სოციალური გარემოს ზემოქმედების შედეგს წარმოადგენს ვიდრე თავად გენდრული განსხვავების ფაქტორს.

საკვანძო სიტყვები: კონფორმიზმი, სქესთა შორის განსხვავება, ქალი, მამაკაცი, ხასიათი.

Abstract. Several reviews and meta-analyses of the existing research on conformity and leadership in men and women have now been conducted, and so it is possible to draw some strong conclusions in this regard. In terms of conformity, the overall conclusion from these studies is that there are only small differences between men and women in the amount of conformity they exhibit, and these differences are influenced as much by the social situation in which the conformity occurs as by gender differences themselves.

keywords: Conformism, Gender, Woman, Men, Character.

შესავალი. ზოგადად, ქალსა და მამაკაცს გააჩნია საკუთარი თავისა და გარემოზე ზრუნვის განსხვავებული დონე. მამაკაცი, როგორც წესი ორიენტირებულია საკუთარ სტატუსზე და მის წარმოჩენაზე. ქალი უფრო მეტად ზრუნავს სხვებზე და ცდილობს, იცხოვრობს სხვებთან, ან სხვა ჯგუფთან ჰარმონიაში. გარეშე დაკვირვების შედეგად ნაჩვენებია, რომ კაცები უფრო დამოუკიდებლად მოქმედებენ, მყარად იკავებენ საკუთარ პოზიციას, უარს აცხადებენ მორჩილებაზე, ხოლო ქალები უფრო მეტად ემორჩილებიან სხვის აზრს სოციალური უთანხმოების თავიდან აცილების მიზნით. (იგლი, 1978, 1983).

ძირითადი ნაწილი. კონფორმიზმთან დაკავშირებით ჩატარებული დაკვირვების შედეგად აღმოჩენილ გენდერულ განსხვავებებს გააჩნია სოციალური ახსნა, კერძოდ, ქალები უფრო მეტად სოციალიზირებულები არიან სხვათა სურვილებზე ზრუნვისთვის, თუმცა, არსებობს ევოლუციური განმარტებებიც. კაცები უფრო მეტად მიდრეკილნი არიან, შეეწინააღმდეგონ

მორჩილებას. ამით ისინი ქალების წინაშე ახდენენ საკუთარი „სიძლიერის“ დემონსტრირებას. გრისკევიჩუსმა, გოლდსტაინმა, მორტენსენმა, ჩილდინმა და კენრიკმა (2006 წ.) აღმოაჩინეს, რომ კაცები, რომლებიც უფრო მეტად იყვნენ დამუხტული სექსუალური და რომანტიული აზრებით, ნაკლებად ემორჩილებოდნენ სხვის აზრს ყოველი შემდგომი დავალებების შესრულებასთან დაკავშირებით ვიდრე ის კაცები, რომლებსაც არ ჰქონდათ რომანტიული მიზიდულობა.

აღნიშნულ გარემოებას გააჩნია როგორც საზოგადოებრივი, ასევე პირადი ხასიათი. ამასთან ერთად, მნიშვნელოვანია ისიც, რომ მიმდინარეობს საკითხის განხილვა კაცებსა და ქალებს შორის, რომლებიც არ ეთანხმებიან მათთვის უკვე ნაცნობ თემებს და ხდება მათთვის მეტად უცნობ თემებთან შედარება. (იგლი და ჩრავალა, 1986 წ.). როდესაც თემა ეხება სპორტს, ქალები ავლენენ კაცებისადმი მორჩილებას, საპირისპირო ხდება მოდის საკითხის განხილვის შემთხვევაში. ამგვარად, როგორც აღმოჩნდა, ქალსა და მამაკაცს შორის მცირედი განსხვავება კონფორმულობასთან დაკავშირებით ნაწილობრივ ინფორმაციული ზეგავლენითაა გამოწვეული.

იმის გამო, რომ საზოგადოების უმეტეს ნაწილში მამაკაცებს უფრო მაღალი რანგი უჭირავთ, ისინი უფრო ეფექტურ ლიდერებად აღიქმებიან (იგლი, მახიჯანი და კლონსკი, 1992 წ.; როჯანი & ვილემსენი, 1994 წ.; შექელფორდი, ვუდი, & ვორჩელი, 1996 წ.). ბევრ კულტურაში ლიდერად სწორედ რომ მამაკაცი ითვლება. მაგალითად, მსოფლიოში ქალების მხოლოდ 20 % იკავებს თანამდებობას პოლიტიკაში (მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმი, 2013 წ.). ასევე, სხვადასხვა სფეროს ბიზესსა და ორგანიზაციებში მაღალ ადმინისტრაციულ თანამდებობებზე ლიდერის როლში უფრო მეტი მამაკაცია, ვიდრე ქალი. რეალურ სამუშაო ჯგუფებში ნაკლებად ხდება ქალის, როგორც ლიდერის მხარდაჭერა მაშინაც კი, როდესაც მხედველობაში მიიღება ფაქტობრივი ქმედება მათი მხრიდან. (გეისი, ბოსტონი და ჰოფმანი, 1985 წ.; ჰეილმენი, ბლოკი და მარტელი, 1995 წ.).

ქალებთან შედარებით კაცები მეტად ავლენენ ლიდერობის უნარებს მცირე ზომის ჯგუფებში მაშინაც კი, როდესაც ითვალისწინებენ სხვების ხასიათის თავისებურებებს (ბართოლი და მარტინი, 1986 წ.; მეგარგი, 1969 წ.; პორტერი, გეისი, კუპერი და ნიუმენი, 1985 წ.).

ერთ-ერთი ექსპერიმენტის დროს, მოქვისტო და სპენსი (1986) მიმართავდნენ ინტერაქტიულ მეთოდს როგორც მსგავს, ასევე

განსხვავებული სქესის სტუდენტებისგან დაკომპლექსებულ წყვილებში. თვითოეულ წყვილში წარმოდგენილი იყო ერთი ზედმიწევნითი დომინანტი, ხოლო მეორე - ნაკლებად დომინანტი პიროვნება, რომელთა პიროვნული შეფასებაც წინასწარ არის მომზადებული. დადგენილ იქნა, რომ იმ წყვილებში, რომლებშიც წარმოდგენილი იყო ერთი კაცი და ერთი ქალი, დომინანტი მამაკაცი გახდა ლიდერი, მოცემული დროის 90 %-ში, ხოლო დომინანტი ქალი გახდა ლიდერი 35%-ით.

გასათვალისწინებელია ის ფაქტი, რომ ვინაიდან კაცები უფრო ეფექტური ლიდერები არიან და მეტად მიდრეკილნი არიან ლიდერობისკენ სულაც არ ნიშნავს იმს, რომ უკეთესი და უფრო მეტად ეფექტურნი არიან ვიდრე ქალები. ქალისა და მამაკაცის ლიდერობის ეფექტურობის მეტა ანალიზმა და შესაბამისად კვლევამ ვერ დაადგინა მთლიანობაში არსებული გენდერული განსხვავება მათ შორის (იგლი, კარაუ და მახიჯანი, 1995 წ.). აღმოჩნდა, რომ ქალები უფრო ბრწყინვალედ ართმევენ თავს ზოგიერთ უპირატეს საკითხებში.

ერთ-ერთი სირთულე ქალების მხრიდან ლიდერობის მცდელობისას არის ტრადიციული ლიდერისთვის დამახასიათებელი ქცევა, კერძოდ დამოუკიდებლობისა და ძალაუფლების დემონსტრირება სხვებზე, რაც კონფლიქტში მოდის ქალის საყოველთაოდ მიღებულ სოციალურ როლთან. ნორმები, რომლებიც განაპირობებენ წარმატებას საქმიან სფეროში, განიმარტება მამრობითი სქესის ტერმინებით, ისეთებით, როგორიც არის აგრესიულობა, ან სიმტკიცე, თვით - რეკლამირება და მაჩოს ქცევებიც კი. ქალისთვის უფრო რთულია ძალაუფლების მოპოვება, რადგან ამისთვის მათ ესაჭიროებათ ამ მამაკაცურ ნორმებთან შესაბამისობაში მოსვლა. ეს კი ხშირად ეწინააღმდეგება მათ პირადულ შეხედულებებს შესაფერისი ქცევის შესახებ. (რუდმანი & გლიქი, 1999 წ.). და, როდესაც ქალები ბაძავენ ძალაუფლების გამოვლენის მამაკაცურ მოდელს, ამან შეიძლება გამოიწვიოს არასახარბიელო შედეგი, რადგან ასეთ დროს ისინი მოქმედებენ არასტერეოტიპულად მათი სქესის მიმართ, რაც მომწონებას არ იმსახურებს ხალში. ბიზნეს ადმინისტრირების მაგისტრატურის სტუდენტებს შორის ჩატარებულმა უახლესმა ექსპერიმენტულმა კვლევამ მოახდინა საწყისი საზოგადოებრივი შემოთავაზების (IPO) სიმულაცია კომპანიაში, რომლის მთავარი აღმასრულებელი დირექტორი იქნებოდა ქალი ან კაცი. (ორივე შემთხვევაში მხედველობაში მიიღება პიროვნული კვალიფიკაცია და

კომპანიის ფინანსური ანგარიშები). შედეგების მიხედვით აშკარად გამოვლინდა ტენდენციურობა, რადგან უფროსი აღმასრულებელი ორგანოს მდებარეობითი სქესის თანამშრომლებს თვლიდნენ ნაკლებად უნარიანებად და მამაკაც პარტნიორებთან შედარებით დაბალი დონის სტრატეგიულ პოზიციებზე აღიქვავდნენ მათ. უფრო მეტიც, საწყისი საზოგადოებრივი შემოთავაზების (IPO) აღმასრულებლად ქალის დანიშვნის შემთხვევაში ინვესტიცია ნაკლებად მიმზიდველად ჩანდა (ბიგელოუ, ლუნდმარკი, მაქლინ პარქსი და უერბქერ, 2012 წ.) ამდენად, ნამდვილი საოცრებაა, რომ ქალები 500 უფროსი აღმასრულებელი პოზიციის ქონების 50%-ზე ნაკლებს ფლობენ.

ერთადერთი გზა, თუ როგორ მოახდინონ ქალებმა ამგვარ „ორმხრივ ვალდებულებაზე“ რეაგირება, რომლის დროსაც იძულებულნი არიან წარმატების მისაღწევად მოიგონ მამრობითი სქესის ხასიათის თავისებურებანი, რომელიც არ იმსახურებს მოწონებას, არის შეიმუშაონ ქალური ლიდერობის სტილი, რომლის დროსაც ქალი ავლენს მეტად პიროვნებათშორის ორიენტირებულ ქმედებას, კერძოდ, ახორციელებს მესამე პირებთან შეთახმებას, მეგობრულ მოქმედებას და ახალისებს დაქვემდებარებულ პირებს, მიიღონ მონაწილეობა გადაწყვეტილების მიღების პროცესში. (იგლი და ჯონსონი, 1990 წ.; იგლი და სხვანი, 1992 წ.; ვუდი, 1987 წ.). მოკლედ რომ ვთქვათ, ქალებს უფრო მეტად გარდამავალი ლიდერობის სტილი უჭირავთ, რაც საშუალებას აძლევთ მათ მართონ უფრო ეფექტურად, ვიდრე მიბადონ ლიდერობის მამაკაცურ მოდელს (იგლი და კარლი, 2007; იგლი, იოჰანსენი - შმიდტი და ვან ეგენი 2003 წ.).

დასკვნა. ქალებს მამაკაცებთან შედარებით უფრო მეტი მორჩილების უნარი გააჩნიათ, თუმცა ეს სხვაობა საკმაოდ მცირეა და დამოკიდებულია სიტუაციაზე, რომელზეც გამოხმაურება ხდება საჯაროდ. რაც შეეხება ლიდერობის ეფექტურობას, არ არსებობს მტკიცებულება იმისა, რომ კაცები ზოგადად უკეთესი ლიდერები ხდებიან ვიდრე ქალები. მიუხედავად ამისა, კაცები უკეთესი ლიდერები არიან, როდესაც ამოცანა „მამრობითი“ ხასიათისაა, კერძოდ, როდესაც დავალება მოითხოვს ადამიანების კონტროლსა და მიმართულების მიცემას. მეორეს მხრივ, ქალები უკეთესად უმკლავდებიან „ქალური“ ხასიათის ვალდებულებებს, სადაც საჭიროა ჰარმონიული ურთიერთობა გუნდის წევრებს შორის.